

# Addictions & SPA au travail

## Plan d'action opérationnel : prévenir, encadrer, tracer et sécuriser les situations sensibles

SPA = substances psychoactives : alcool, cannabis, cocaïne/crack, médicaments psychotropes, autres produits licites ou illicites.

**Objectif terrain** : bâtir une démarche collective de prévention, intégrer le risque dans le DUERP, fixer des règles internes opposables et gérer les situations individuelles sans stigmatiser, en protégeant le salarié, ses collègues, les tiers et l'entreprise.

### De quoi parle-t-on ?

Les SPA agissent sur le cerveau et peuvent modifier **vigilance, réflexes, jugement, émotions, perception** et comportement.

- Raisonner sur la **consommation** et le risque au travail, pas seulement sur l'addiction.
- Prendre en compte les consommations occasionnelles : faible quantité ≠ absence de risque.
- Protéger aussi l'entourage professionnel : collègues, usagers, clients, tiers.

### Quels effets doivent alerter ?

- **Immédiats** : somnolence, agitation, vertiges, baisse de vigilance, prise de risque, violences verbales/physiques.
- **Travail** : accident de trajet/travail, absentéisme, retards, baisse de performance, erreurs, rebus.
- **Collectif** : tensions, charge reportée, conflits, désocialisation.
- **Santé** : troubles mémoire, dépression, troubles psychiatriques, pathologies diverses.

Levier	Ce qu'il faut faire	Trace / document à produire
Évaluer	Identifier les facteurs de risques professionnels : horaires atypiques, travail isolé, charge/planning, ambiance dégradée, exigences cognitives, produits/machines dangereux.	DUERP, unité de travail, cotation, mesures existantes, liste d'actions de prévention.
Organiser	Constituer un groupe projet : direction, RH, managers, HSE, SPST, CSE/CSSCT le cas échéant. Définir calendrier, rôles et circuits d'alerte.	Plan d'action, procédure de conduite à tenir, supports de sensibilisation.
Encadrer	Fixer les règles relatives à l'alcool, aux stupéfiants, aux pots, aux postes sensibles et aux contrôles éventuels.	Règlement intérieur ou note de service soumise au formalisme applicable.
Accompagner	Informer sans juger, orienter vers SPST/médecin du travail, dispositifs d'aide et réseaux spécialisés. Protéger la confidentialité.	Traçabilité factuelle, entretien RH/manager, visite à la demande si nécessaire.

## Que prévoir dans le règlement intérieur ?

### 1. Le périmètre

- Étendue de l'interdiction ou de la limitation.
- Règles sur les pots, repas, événements internes.
- Postes de sécurité/sûreté concernés.

### 2. Les modalités

- Contrôles : alcoolémie, dépistage salivaire, fouilles éventuelles.
- Personnes habilitées et formées.
- Possibilité de contestation / contre-expertise.

### 3. Les garanties

- Mesures justifiées par le risque et proportionnées.
- Confidentialité et données minimales.
- Sanctions disciplinaires possibles et graduées.

**Attention seuil et opposabilité.** Le règlement intérieur est obligatoire à partir de 50 salariés. S'il existe, il fixe notamment santé-sécurité et discipline. Il doit être soumis à l'avis du CSE, porté à connaissance et communiqué à l'inspection du travail ; l'entrée en vigueur intervient après les formalités prévues. Les notes de service générales et permanentes suivent le même régime.

## Comment structurer le plan d'action ?

### Diagnostic

- Analyser AT/MP, presque accidents, retards, conflits, absentéisme.
- Identifier facteurs professionnels et situations à forte vigilance.

### Règles et moyens

- Définir règles alcool/stupéfiants/pots/contrôles.
- Prévoir formation managers et relais SPST / RH / HSE.

### Suivi

- Mettre à jour DUERP et liste d'actions.
- Suivre indicateurs et retours d'expérience après incidents.

Document à préparer	Contenu minimal utile	Utilisation terrain
Charte / procédure addictions	Rôles, conduite à tenir, contacts, confidentialité, orientation vers aides.	Support manager et RH ; outil de sensibilisation.
Liste des postes sensibles	Poste, risque d'accident, justification, mesures de maîtrise, contrôle éventuel.	Justifier ciblage, formation, règles et contrôles.
Procédure événement interne	Boissons autorisées, service encadré, alternatives, transport/retour sécurisé.	Prévenir les risques lors des pots et repas.

# Contrôles, postes sensibles et réflexes terrain

Dépistage : possible uniquement dans un cadre précis, préparé et proportionné

Le contrôle n'est pas une réponse unique : il s'insère dans une politique de prévention, d'accompagnement et de traçabilité.

## Quand un test de dépistage est-il possible ?

- **Prévu** par le règlement intérieur ou une note de service opposable.
- **Ciblé** sur des postes où un défaut de vigilance crée un risque grave pour soi-même ou autrui.
- **Justifié et proportionné** à l'objectif de sécurité : prévenir ou faire cesser un risque d'accident.
- **Encadré** : personne formée, procédure écrite, confidentialité, droit de contestation.
- **Non systématique** : pas de dépistage généralisé de tous les salariés.

## Quels postes cibler en priorité ?

- Postes de conduite : engins, véhicules, transport de personnes, chauffeurs PL, caristes.
- Travail en hauteur, montage/démontage d'échafaudages, machines dangereuses.
- Manipulation de produits chimiques dangereux, rayonnements, agents biologiques ou CMR.
- Postes où une défaillance humaine peut entraîner des conséquences graves.

À ne pas confondre : la liste des postes en suivi individuel renforcé est réglementée ; la liste interne des postes sensibles pour contrôles doit être motivée par l'évaluation des risques.

## Quels réflexes appliquer sur le terrain ?

**1. Sécuriser.** Écarter du poste dangereux si le comportement crée un risque immédiat ; ne pas laisser seul en cas de malaise ou danger.

**3. Alerter.** Prévenir manager/RH/HSE selon procédure ; solliciter le SPST ou médecin du travail si besoin.

**5. Accompagner.** Recevoir le salarié, rappeler les règles, orienter vers aides ; traiter la situation sans exposition publique.

**2. Constat.** Décrire des faits observables : odeur, propos incohérents, gestes dangereux, somnolence, incident, témoins.

**4. Tracer.** Noter date, heure, poste, risque, décisions immédiates, suite donnée ; éviter les appréciations médicales.

**6. Prévenir.** Revenir au DUERP : facteur organisationnel, poste sensible, formation, encadrement des pots, action corrective.

Situation	Réponse attendue	Vigilance
<b>Alcool au travail</b>	Limiter ou interdire lorsque la consommation peut porter atteinte à la santé/sécurité ; ne pas laisser entrer ou séjourner une personne ivre.	Règle écrite, proportionnée, connue ; eau et alternatives non alcoolisées pour événements.
<b>Stupéfiants</b>	Rappeler l'interdiction de l'usage illicite ; gérer par prévention, règles disciplinaires et sécurité immédiate.	Éviter toute fouille ou test improvisé ; respecter vie privée et procédure.
<b>Test salivaire</b>	Possible par supérieur hiérarchique selon jurisprudence, si RI le prévoit et si le poste est hypersensible.	Formation, secret, contre-expertise, pas de contrôle général des salariés.
<b>Accident / presque accident</b>	Enquête, analyse causes, actions immédiates, mise à jour DUERP et plan d'actions.	Ne pas réduire la cause au salarié : examiner organisation, charge, horaires, management.

## Points de vigilance

- Le test ne doit pas devenir un outil de surveillance générale.
- Le résultat doit rester strictement confidentiel et limité aux personnes habilitées.
- Les postes ciblés doivent être listés et motivés, avec lien DUERP.
- La sanction sans procédure opposable expose l'entreprise au contentieux.
- Un pot d'entreprise doit être encadré : quantités, boissons sans alcool, retour sécurisé.

## Réflexes à retenir

- Évaluer avant d'interdire : risque, poste, contexte, organisation.
- Écrire les règles avant de contrôler.
- Former les managers à la conduite à tenir et aux limites du dépistage.
- Associer CSE/SPST/HSE/RH à la démarche.
- Traiter chaque situation avec dignité, confidentialité et preuves factuelles.

## Références / réglementation / recommandations

**Code du travail.** [L1121-1](#) restrictions justifiées/proportionnées ; [L1311-2](#) RI ≥ 50 salariés ; [L1321-1](#) contenu du RI ; [L1321-4](#) avis CSE/publicité/inspection ; [L1321-5](#) notes de service ; [L4121-1](#), [L4121-2](#), [L4121-3-1](#) prévention/DUERP ; [R4228-20](#) alcool ; [R4228-21](#) ivresse ; [R4624-23](#) postes à risques particuliers.

**Autres sources.** [CSP L3421-1](#) usage illicite stupéfiants ; [CE, 5 déc. 2016, n°394178](#) tests salivaires ; [INRS addictions](#) ; [INRS ED 6505](#) ; [MILDECA / Anact / Addictions France](#) ; [Service-public.fr alcool au travail](#).

Vérifier les conventions collectives, accords d'entreprise et consignes internes avant diffusion.

**Formule courte utilisable.** « En cas de doute sur l'aptitude immédiate d'un salarié à occuper un poste dangereux, je sécurise la situation, j'écarterai temporairement du poste, j'informe la ligne RH/HSE prévue, je propose l'orientation SPST et je trace uniquement des faits observables. »